

EL ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

1. Introducción

El acoso laboral es un fenómeno muy complejo que puede abordarse desde distintas perspectivas de análisis o disciplinas académicas. En estos apuntes vamos a estudiarlo desde una óptica jurídica, aunque el texto no se dirige particularmente a “expertos en Derecho”. La perspectiva jurídica no solo resulta útil para los profesionales del Derecho, sino también para los trabajadores, funcionarios, empresarios y gestores o directivos de la Administración Pública, dado que permite que cada persona pueda conocer a grandes rasgos cuáles son sus derechos, obligaciones, responsabilidades y mecanismos de defensa en relación con el acoso laboral.

Puesto que estos apuntes no se dirigen a un público especializado, trataremos de evitar el uso de tecnicismos cuando estos resulten innecesarios. Por otra parte, la mayor parte de las referencias a la normativa y a las resoluciones judiciales se harán a pie de página, con objeto de que las personas interesadas puedan profundizar en la materia sin que el texto se haga excesivamente complejo.

Solamente vamos a ocuparnos del acoso “laboral”, esto es, al que pueden sufrir los trabajadores o funcionarios por parte de sus compañeros o superiores. Ciertamente, en el ámbito educativo pueden darse otras situaciones de violencia física o psicológica que involucren también a los alumnos como potenciales agresores o víctimas (acoso escolar). Ciertamente, existen bastantes similitudes entre el acoso laboral y el acoso escolar, pero, por otra parte, también hay importantes diferencias entre ambos, en particular en lo que refiere a las responsabilidades, que justifican un tratamiento diferenciado.

Desde un punto de vista jurídico, podemos distinguir tres tipos de acoso laboral: el **acoso sexual** en el trabajo, el **acoso discriminatorio** y el “**acoso moral laboral**” (también llamado *mobbing*, *acoso laboral*, *hostigamiento psicológico*, *acoso moral*, etc.)

2. Definiendo el acoso laboral

El concepto de “acoso” puede variar en función la finalidad que se persiga en cada caso. Así, por ejemplo, en el campo de la Medicina del Trabajo, el concepto de acoso pretende identificar, prevenir o atender a determinados riesgos o daños para la salud de las personas; en cambio, en el ámbito jurídico, es necesario construir una definición que permita atribuir responsabilidades jurídicas. Ciertamente, es posible que una determinada conducta no provoque daños a la salud pero, aún así, deba ser calificada como ilícita.

Por otra parte, también es posible que se construyan distintos conceptos jurídicos en relación con distintos tipos de responsabilidades. Así, por ejemplo, el Derecho Penal se ocupa exclusivamente de las agresiones más graves a los bienes más importantes de la sociedad; por tanto, puede haber

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

conductas que sean ilegales -y desencadenen responsabilidades laborales, administrativas o civiles-, pero que no sean suficientemente graves como para ser constitutivas de delito. Por ese motivo, normalmente, las definiciones penales son más restrictivas que las laborales o administrativas. Así, por ejemplo, en el Código Penal español existe un delito de acoso sexual, que está definido en términos restrictivos respecto al concepto laboral de acoso sexual. No obstante, también puede suceder al contrario, esto es, que determinados delitos penales de especial gravedad, como las agresiones o los abusos sexuales, no se consideren acoso desde la perspectiva penal, dado que están reguladas en otros artículos, pero sí que lo sean desde un punto de vista laboral.

Las normas de la Unión Europea y del ordenamiento español se han ocupado de definir adecuadamente las dos primeras figuras -el acoso sexual y los acosos discriminatorias-, pero, en cambio, prácticamente no se han ocupado del acoso moral laboral, por lo que este último concepto ha tenido que ser construido por los jueces.

2.1. El concepto de acoso sexual en el trabajo

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*¹.

Lo que diferencia al acoso sexual de los demás tipos de acoso es que, en este caso, la conducta prohibida tiene un carácter sexual (tocamientos, insinuaciones, bromas o chistes sexuales, gestos obscenos, exhibición de pornografía, etc.) Ahora bien, no es necesario que exista un “ánimo libidinoso” -es decir, que el agresor se sienta sexualmente atraído por la víctima-, dado que, en ocasiones, los comportamientos sexuales se utilizan simplemente como una manera de ejercer, mantener o exhibir una relación de poder y dominación.

Por otra parte, la conducta prohibida incluye tanto el “chantaje sexual”, es decir, los supuestos en los que la contratación o las condiciones de trabajo se subordinan a la obtención de una respuesta sexual por parte de la víctima, como otras situaciones en las que se crea un clima de trabajo ofensivo o humillante, sin necesidad de que exista ningún chantaje.

Por supuesto, en el ámbito laboral puede haber comportamientos de contenido sexual que sean legítimos (flirteo o coqueteo, romance, bromas o chistes “verdes”, etc), siempre que estas conductas no terminen generando un ambiente hostil, humillante o degradante.

1 Esta definición aparece en el art. 7.1 de esta Ley Orgánica. La ley española ha construido este concepto a partir del Derecho de la Unión Europea y, en concreto, del art. 2.1 e) de la Directiva 2006/54/CE. En la norma europea se establece, además de estos requisitos, que el acoso sexual es una conducta “no deseada”, para diferenciar el comportamiento sexual consensuado de los abusos; sin embargo, en la norma española se ha eliminado esta mención, para evitar que las víctimas tengan que probar específicamente la falta de consentimiento. Ciertamente, si se consigue acreditar que la conducta del agresor crea un ambiente de trabajo hostil, humillante, intimidatorio u ofensivo, se sobreentiende que esta conducta no es deseada, sin necesidad de probarlo de manera específica.

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

El delito penal de acoso sexual es más restrictivo, porque en él se requiere que existan “proposiciones sexuales” y, de algún modo se presupone que existe una relación jerárquica entre el acosador y la víctima; en cambio, el concepto “laboral” de acoso es mucho más amplio, porque, de un lado, abarca muchas otras conductas de carácter sexual además de la proposición y, de otro lado, puede producirse también entre personas del mismo rango jerárquico.

No es necesario que haya una “intención” de humillar a la víctima para que exista acoso, sino que basta con que efectivamente se produzca un resultado intimidatorio, humillante o degradante. A veces es difícil determinar en un juicio o procedimiento disciplinario o sancionador si efectivamente hubo acoso o no, puesto que esto depende de diversas circunstancias concurrentes en cada caso. Para interpretar el contexto de cada situación habría que tomar en cuenta diversos factores.

- La intensidad de la conducta y, en su caso, su posible reiteración. En muchos casos, las conductas de intensidad leve requieren una cierta reiteración para ser consideradas como acoso; así, por ejemplo, invitar a un compañero de trabajo una cita romántica en principio no es ofensivo, pero puede llegar a serlo si se reitera cuando la persona que recibe estas atenciones manifiesta su incomodidad. En cambio, puede haber conductas que afectan de manera más intensa a la intimidad de la víctima y que resultan humillantes sin necesidad de que se repitan en el tiempo.
- La existencia o no de una relación jerárquica que suponga un desequilibrio de poder. Por supuesto, este rasgo no es “definitivo” porque, de un lado, puede existir un comportamiento sexual legítimo entre personas de distinta jerarquía y, de otro lado, puede existir acoso sexual entre “iguales” o personas que no tienen una relación jerárquica entre sí. En cualquier caso, esta desigualdad de poder es uno de los elementos que influyen en el contexto de la situación. Por ejemplo, cuando una persona se encuentra en una relación de poder desigual, es más difícil que pueda manifestar abiertamente su incomodidad por la conducta de su superior
- Las relaciones previas de amistad o confianza entre los implicados. En caso de que concurren este tipo de relaciones, es fácil entender que exista una mayor informalidad en la comunicación (como referencias sexuales o chistes “verdes”). Por otra parte, en estos casos es más fácil que la persona que se siente incómoda por una determinada conducta pueda expresarlo abiertamente. En cambio, entre personas que apenas se conocen, conductas muy directas de carácter abiertamente sexual, tienden a considerarse molestas e inapropiadas.
- La reciprocidad en la conducta valorada es uno de los elementos más importantes del contexto. Cuando el comportamiento de carácter sexual (insinuaciones, bromas, proposiciones etc.) opera solo en una dirección, es decir, cuando no hay una respuesta equivalente por parte de la persona que la recibe, es mucho más fácil que exista una situación de abuso. En cambio, cuando hay una respuesta de similar intensidad por parte de la otra parte, es más difícil que pueda apreciarse acoso, salvo que se determine que esta respuesta derivaba de coacciones impuestas por la otra parte.

2.2. El acoso discriminatorio

Al igual que sucede con el acoso sexual, la prohibición del acoso discriminatorio proviene del Derecho de la Unión Europea y se ha trasladado posteriormente al ordenamiento interno español². En estas normas se define el acoso como un *comportamiento no deseado, relacionado con el sexo, el origen racial o étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tiene el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*.

Salta a la vista que este concepto es muy parecido al previsto para el “acoso sexual”³. En estos casos, también se considera que existe acoso cuando se pretende generar o, de hecho, se genere -con independencia de la intención del agresor- un ambiente de trabajo intimidatorio o humillante.

Por otra parte, el rasgo característico del acoso discriminatorio es que en este caso, la causa del tratamiento peyorativo es la pertenencia de la víctima a una categoría social determinada construida a partir de características personales (mujeres, gitanos, magrebíes, homosexuales, transexuales, enfermos mentales, etc.) En este sentido, la normativa actual se refiere al sexo o género, el origen étnico, la religión o ideología, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Esta relación de causalidad entre el tratamiento peyorativo y la pertenencia a un grupo social determinado es muy difícil de probar de manera plena, pero en este caso, la parte demandante solo necesita aportar “indicios” que permitan sospechar que la discriminación se ha producido, aunque no la acrediten de manera definitiva. Si es así, será la parte contraria la que tenga que justificar su conducta en motivos que no sean discriminatorios. Por ejemplo, si un superior empieza a tratar mucho peor a una trabajadora poco después de que esta se reincorpore de una maternidad, se podría sospechar que la causa de la diferencia de trato es la maternidad y, por tanto, su condición de mujer.

2.3. El acoso moral laboral

Como hemos señalado anteriormente, el concepto de “acoso moral laboral” (*mobbing*) no aparece regulado con carácter general en las normas laborales o administrativas. En el ámbito del sector

-
- 2 Las definiciones aparecen en el art. 2.3 de la Directiva 2000/43/CE sobre prohibición de discriminación por razón de origen racial o étnico, el art. 2.3. de la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación por razón de religión, convicciones, discapacidad y orientación sexual y en el art. 2.1 c) de la [Directiva 2006/54/CE](#) sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres. En el ordenamiento interno español, la prohibición de acoso discriminatorio aparece en el art. 7.2 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres -en lo que refiere al acoso por razón de sexo- y en el art. 28.1 d) de la Ley 62/2003 para el resto de las causas.
- 3 De hecho, en estos conceptos se insiste en que el acoso se trata de una conducta “no deseada”, debido a la influencia de la definición que había sido establecida previamente respecto al acoso sexual; esta característica tiene un cierto sentido en relación con los comportamientos de naturaleza sexual, para distinguir la conducta abusiva de las interacciones sexuales consentidas -si bien, como hemos visto, se eliminó de la definición española para evitar problemas de prueba a la víctima-; en cambio, en el acoso discriminatorio se hace más patente que el requisito es innecesario.

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

privado, la ley solamente hace referencia expresa al acoso sexual y a los acosos discriminatorios⁴; a pesar de ello, naturalmente debe entenderse que no están permitidos de ningún modo los comportamientos que vulneren la dignidad de los trabajadores sometiéndolos a un entorno de trabajo humillante, degradante, hostil u ofensivo, aunque no tengan naturaleza sexual y no se fundamenten en la pertenencia de la víctima a un determinado colectivo o grupo social. En el ámbito del empleo público, el [EBEP](#) (Estatuto Básico del Empleado Público) menciona de manera el acoso moral como una conducta prohibida⁵, pero no establece ninguna definición del término.

En este contexto, la noción de “acoso moral” ha tenido que ser construida por los jueces y tribunales, tomando en consideración las definiciones “científicas” derivadas de otras disciplinas (como la Psicología o la Medicina). Así, por ejemplo, resulta particularmente útil la definición de Hirigoyen, según la cual el acoso moral laboral es la “*Conducta abusiva que por su repetición o sistematización atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*”. También se han utilizado de manera orientativa algunos criterios técnicos de órganos administrativos⁶, así como el texto de un acuerdo firmado por los sindicatos y organizaciones empresariales a nivel europeo⁷, que no resulta directamente vinculante, porque pretende fomentar el tratamiento del tema en la negociación colectiva de cada país.

Con ayuda de estos parámetros la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo -competente para las relaciones de naturaleza administrativa, pero no de las de carácter estrictamente laboral- ha definido el acoso como “*aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo*”⁸.

En la mayoría de los casos, los órganos judiciales han definido el acoso moral de manera bastante restrictiva, esforzándose en distinguir de manera muy marcada el acoso de otras situaciones problemáticas en las que los trabajadores se pueden sentir acosados, pero en las que, en realidad, no concurren los rasgos identificativos de esta figura, como, por ejemplo, el conflicto en la empresa, las malas relaciones personales entre los trabajadores, la gestión inadecuada de los recursos humanos por parte de los directivos o los estilos autoritarios de dirección.

Las sentencias judiciales en la materia casi siempre hacen referencia a tres elementos que sirven

-
- 4 Arts. 4.2 e) y 54 g) del Estatuto de los Trabajadores. La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece sanciones administrativas para estos tipos de acoso en sus artículos 8.13 (acoso sexual) y 8.13 bis (acosos discriminatorios). En lo que refiere al Derecho Penal, el art. 173.1 párrafo 2º del Código Penal. Se refiere a “actos hostiles o humillantes, que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”, pero tampoco define con precisión en qué consiste el acoso.
- 5 Arts. 14 h), 95.2 b) y 95.2 o) [EBEP](#). Este último artículo parece distinguir entre el acoso moral [art. 95.2 b)] y el acoso laboral [art. 95.2 o)], pero no parece que exista ninguna diferencia entre estos términos.
- 6 Notas técnicas preventivas del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (notas nº [476](#) y [854](#)) y [Criterio Técnico nº 69/2009](#) de la Inspección de Trabajo.
- 7 [Acuerdo Marco Europeo de 2007 sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo](#).
- 8 Sentencia del Tribunal Supremo (Contencioso-Administrativo) 16-2-2011 (Rec. n.º 593/2008).

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

para identificar el acoso moral: la repetición y sistematicidad, el resultado lesivo y la intencionalidad del sujeto activo.

-Repetición y sistematicidad: El acoso moral no se refiere a una conducta aislada, sino a una serie de actos hostiles que se producen de manera reiterada y que están relacionados entre sí, de modo que se pueden contemplar de manera conjunta como un proceso que tiende a producir la vejación de la víctima.

En ocasiones, si estos actos se consideran de manera aislada o separada, no tienen ningún efecto jurídico. Así, por ejemplo, el hecho de que los trabajadores de una oficina se vayan siempre a tomar café sin contar con uno de ellos, en sí mismo considerado, parece irrelevante desde la perspectiva jurídica. Sin embargo, si esta circunstancia forma parte de un proceso de aislamiento sistemático de una persona, entonces adquiere relevancia por su conexión con otras conductas.

Otras veces, las conductas que forman parte del proceso de acoso pueden ser ilegales incluso si se consideran de manera separada, pero adquieren una mayor importancia o gravedad por su conexión con las demás. Así, por ejemplo, si los superiores jerárquicos no asignan al trabajador ninguna tarea que hacer, esto es ilegal sea cual sea la causa, pero resulta más grave si se enmarca en el contexto de un proceso de destrucción personal del trabajador.

En mi opinión, la sistematicidad es el rasgo más importante del acoso moral, hasta el punto de que, si la conducta no es repetida o sistemática, no podrá calificarse como acoso, con independencia de que pueda ser o no ilícita. Así, por ejemplo, si un trabajador lleva a cabo un acto aislado de violencia física o verbal en el trabajo, su conducta será sancionable, pero no puede ser considerada acoso moral, en tanto que no existe repetición ni sistematicidad.

En cambio, hay que destacar que las definiciones legales de acoso sexual y de acoso discriminatorio no hacen ninguna referencia a la sistematicidad. Por consiguiente, una conducta aislada de naturaleza sexual o basada en la pertenencia de la víctima a una determinada categoría de personas, sí que podrá calificarse como “acoso” si, aún considerada de manera aislada, tiene la suficiente entidad o gravedad como para afectar a la dignidad de la víctima.

-Resultado lesivo: En muchos casos estos procesos sistemáticos de degradación de la persona producen graves secuelas psicológicas, e incluso físicas. Así pues, estos síntomas pueden utilizarse para identificar supuestos de acoso. Ahora bien, para que se lesione la integridad moral como valor fundamental no es estrictamente necesario que se produzcan daños específicos y evaluables. De hecho, la misma conducta acosadora puede tener resultados distintos con distintas víctimas y en distintas situaciones. Lógicamente, el hecho de que una víctima presente una especial resistencia personal a la degradación no implica que la conducta haya de considerarse lícita. Así pues, basta con que el proceso sea “objetivamente” humillante y degradante para que exista un resultado lesivo sobre la dignidad y la integridad moral, aunque no se hayan podido acreditar daños concretos.

En este sentido, el Tribunal Constitucional considera que se sufre un trato degradante tanto si se

producen daños físicos, psíquicos y morales, como si se genera un riesgo relevante de padecerlos⁹.

-Intencionalidad: por otra parte, un gran número de sentencias exigen que, para que la conducta sea calificada de acoso moral, estos actos formen parte de un “plan” de destrucción de la víctima. En algunos casos incluso se exige que este plan tenga un sentido muy concreto, como la expulsión del trabajador de su puesto de trabajo (obligándole a dimitir).

Por supuesto, cuando consiga demostrarse, a través de pruebas directas o de indicios circunstanciales, que existe una finalidad de destruir a la víctima, será mucho más fácil determinar que existe una situación acoso. Sin embargo, no debe exigirse a la víctima que *demuestre* esta voluntad del sujeto activo de destruir la integridad del sujeto pasivo cuando la repetición sistemática de las conductas hostiles es en sí misma susceptible de causar un daño sustancial a la dignidad humana. En efecto, para que exista vulneración de un derecho fundamental no es estrictamente necesario que exista una intención del agresor, sino que basta con que concurra el resultado lesivo, en este caso la vulneración de la dignidad y de la integridad moral. Por ello, el Tribunal Constitucional ha determinado que existe un trato degradante en el ámbito laboral, no solo cuando existiera la finalidad de humillar o vejear a la víctima, sino también cuando la conducta sea objetivamente idónea para provocar este resultado, aunque no se demuestre la intención lesiva, sin que, por tanto, sea necesario ahondar en factores “psicológicos” o “subjetivos” respecto a los supuestos pensamientos del agresor¹⁰.

El concepto de acoso moral laboral en la Administración Pública andaluza

En el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía existe un [Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso discriminatorio y el acoso moral laboral](#)¹¹. En dicho protocolo se definen el acoso sexual y el acoso discriminatorio en los términos establecidos en la ley.

También se establece un concepto de acoso moral laboral del siguiente tenor: “[...] *todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud.*

En mi opinión, este concepto es apropiado porque insiste en la reiteración o carácter sistemático de la conducta y en su susceptibilidad para crear un ambiente de trabajo degradante, sin exigir que se pruebe específicamente la intencionalidad del sujeto o el daño psicológico efectivamente producido.

9 Sentencia del Tribunal Constitucional [56/2019](#), fundamentos 5 c) y 6.

10 También en la misma Sentencia del Tribunal Constitucional [56/2019](#), fundamentos 5 c) y 6.

11 Acuerdo de 27-10-2014, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de Prevención y Actuación en los Casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra Discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía.

3. El procedimiento para controlar el acoso en la Administración Pública Andaluza

En términos generales, todas las empresas -y las Administraciones Públicas- tienen la obligación de prevenir, evitar y, en su caso, combatir o sancionar todas las situaciones de acoso que puedan producirse en el marco de su organización. De manera más específica, la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que todas las empresas -y, con mayor intensidad, las Administraciones Públicas- deben establecer procedimientos para canalizar las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo¹². Muchas empresas o Administraciones incluyen también en estos protocolos la canalización de las reclamaciones que pudieran plantearse frente a los demás acosos discriminatorios, así como frente al acoso moral laboral, o bien establecen procedimientos separados para estas conductas que establecen garantías equivalentes.

Como ya se ha indicado, en el ámbito de la Administración Pública Andaluza existe un único Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso discriminatorio y el acoso moral laboral, que explicaremos a grandes rasgos en este epígrafe.

Las denuncias por cualquier tipo de acoso se tramitan ante el Comité para la Investigación Interna para Situaciones de Acoso que corresponda. En cada provincia deben constituirse cuatro comités, uno para la administración educativa, otro para la administración sanitaria, un tercero para la administración de justicia y otro más para la administración general. Cada comité está formado por cuatro representantes: dos por la Junta de Andalucía y dos de entre los delegados de prevención. Todos los miembros del Comité deben contar con formación adecuada en la materia.

El procedimiento puede iniciarse a instancias de la presunta víctima, de cualquier órgano administrativo que tuviera conocimiento de la situación o de los delegados de prevención. En cualquier caso, la tramitación solo se lleva a cabo si se cuenta con el consentimiento de la persona supuestamente afectada.

Una vez presentada la solicitud, la Comisión hace una valoración inicial del caso, en la que podrá optar por tres posibilidades:

a) **archivar las actuaciones**, en caso de que no existan indicios de acoso, el asunto se haya resuelto previamente o haya desistido la persona supuestamente afectada. Si se advierte que ha podido cometerse alguna falta disciplinaria distinta del acoso, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

b) **proponer medidas para abordar los problemas de convivencia**, en caso de que no existan indicios de acoso, pero se detecte un riesgo de deterioro del clima laboral. En este sentido, la Comisión podrá proponer a las partes un procedimiento de **mediación**, que solo se llevará a cabo si

¹² Art. 48.1 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, en lo que refiere a cualquier tipo de empresas. El artículo 62 de esta misma ley establece la obligación de establecer un protocolo específico en el ámbito de las Administraciones Públicas.

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

estas voluntariamente lo aceptan. La mediación implica la participación de un tercero imparcial -no perteneciente a la Comisión-, con objeto de facilitar la comunicación entre las partes implicadas en el conflicto y, en su caso, de facilitar acuerdos entre ellas.

c) **continuar la tramitación del procedimiento**, en caso de que se adviertan indicios de acoso. En tal caso, podrán adoptarse medidas cautelares, como la vigilancia de la salud de la presunta víctima o su traslado temporal a otras dependencias para separarla del agresor.

El procedimiento para investigar el posible acoso debe llevarse a cabo con la máxima rapidez posible y deberá respetar la confidencialidad de la información; por otra parte, la comisión tiene que tratar a todas las partes implicadas con equidad, dándoles acceso a la información relevante y permitiéndoles realizar alegaciones y proponer la práctica de pruebas. En todo caso, se tomará declaración a las personas implicadas y a los posibles testigos.

Una vez finalizada la investigación, la Comisión deberá emitir un **informe de conclusiones**, destinado a la Jefatura de Personal, que será quien, en último término, adopte las decisiones que correspondan. En dicho informe deberán reflejarse, entre otros extremos, los antecedentes del caso y un resumen de los hechos relevantes y finalmente se declarará la existencia o inexistencia de acoso. Asimismo, en virtud de los resultados obtenidos, se podrán proponer medidas correctoras o la apertura de un expediente disciplinario frente al agresor. En caso de que se advierta que existe delito o falta, esta circunstancia se podrá en conocimiento de la autoridad competente. Por otra parte, si la Comisión detectara que la denuncia se ha presentado de mala fe los testigos han faltado a la verdad, propondrá la incoación de expediente disciplinario para los responsables. Lógicamente, los denunciantes podrán ser sancionados cuando hayan planteado denuncias falsas, pero no cuando hayan confundido una situación traumática o conflictiva con un proceso de acoso.

4. Régimen de responsabilidades jurídicas

4.1 Responsabilidades personales del agresor:

El agresor que no ejerce las facultades empresariales puede incurrir básicamente en tres tipos de responsabilidad: *penal*, *civil* y *disciplinaria*. Las tres son compatibles entre sí.

La *responsabilidad penal* se refiere a las penas establecidas por el legislador para sancionar la comisión de delitos o faltas tipificados en el [Código Penal](#). En el ordenamiento español se regula un delito de acoso sexual y otro de acoso moral¹³, aunque, como se ha dicho, hay que tener en cuenta

13 El acoso sexual está penado en el art. 184 del [Código Penal](#), refiriéndose a los casos en los que se soliciten favores de naturaleza sexual generando un ambiente humillante e intimidatorio. Por supuesto, también se castigan las agresiones y abusos sexuales (arts. 178-182), que pueden considerarse como acoso desde el punto de vista laboral o administrativo. Por otra parte, el acoso moral aparece regulado en el art. 173.1 párrafo 2º del Código Penal, que condena a la realización de actos hostiles o humillantes de manera reiterada que constituyan acoso “grave”; otras conductas agresivas que tuvieran suficiente gravedad por sí mismas, podrían encajar también en otros delitos, como las coacciones o las lesiones.

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

que los conceptos penales de acoso son más restrictivos que las definiciones laborales o administrativas. Además, en el ámbito penal se aplica el principio constitucional de presunción de inocencia, que implica exigencias de prueba especialmente rigurosas.

La *responsabilidad civil* tiene la finalidad de compensar a la víctima de violencia por los daños sufridos. De acuerdo con el art. 1902 del Código Civil, toda persona responde económicamente por el daño antijurídico que cause a otra. Normalmente los trabajadores y funcionarios reclaman la responsabilidad civil directamente al empresario o a la Administración, con independencia de que estas entidades puedan posteriormente reclamar a su vez contra el agresor para que les devuelva lo que han pagado.

La *responsabilidad disciplinaria* tiene la finalidad de salvaguardar el buen funcionamiento de la relación contractual de trabajo y de la organización empresarial. A veces, la aplicación de medidas disciplinarias es necesaria, no solo para prevenir futuras conductas lesivas, sino también para separar al agresor de la víctima. Lógicamente, este tipo de responsabilidad solo se puede aplicar a los trabajadores sometidos al ámbito de organización y dirección del empresario sancionador y no, por ejemplo, a los clientes o proveedores.

En principio, estas responsabilidades se aplican únicamente a la persona que directamente lleva a cabo la conducta prohibida. Sin embargo, en casos especialmente graves podrían aplicarse también a los directivos y gestores que tuvieran conocimiento de la existencia de acoso y no tomaran las medidas oportunas.

4.2. Responsabilidades de la empresa o de la Administración

En la mayoría de los casos de acoso, es posible también atribuir algún tipo de responsabilidad a la empresa o entidad en la que la víctima presta servicios. La concreción de estas responsabilidades dependen de si el empleador es una Administración Pública y de si el régimen jurídico de la relación es laboral o administrativo.

En caso de que la relación sea laboral, pueden imponerse a la empresa sanciones económicas (multas administrativas)¹⁴, cuando se acredita algún tipo de “culpa” o “negligencia” por parte de las personas que ejercen los poderes empresariales, lo que sin duda ocurrirá cuando no se hayan adoptado las medidas obligatorias en lo que refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por otra parte, cuando se considere que la conducta activa u omisiva del empresario supone un incumplimiento grave del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a extinguir la relación laboral si así lo desea, obteniendo en tal caso una indemnización equivalente a la del despido improcedente y manteniendo el derecho a percibir la prestación por desempleo.

Por otra parte, tanto las empresas privadas como la Administración Pública tienen una obligación de indemnizar a las víctimas por los daños sufridos con ocasión del proceso de acoso. En el caso de las entidades privadas, el empresario solo podrá eximirse de la responsabilidad civil si demuestra

¹⁴ Artículos 8.11, 8.13 y 8.13 bis de la Ley de Infracciones u Sanciones del Orden Social.

CURSO SOBRE ACOSO LABORAL (MOBBING)
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2019/2020

positivamente que obró con especial diligencia¹⁵; así pues, para aplicar estas responsabilidades no es necesario demostrar la negligencia del empresario sino que, al contrario es este el que tiene que acreditar que ha tomado todas las medidas posibles para evitar el acoso.

Por otra parte, cuando el empleador es una Administración Pública -con independencia de si el régimen es laboral o administrativo-, no se aplicaría la “responsabilidad civil” sino la “responsabilidad administrativa”, que, como es sabido, se refiere a los daños causados tanto por el funcionamiento “normal” como “anormal” de los poderes públicos, siempre que las personas perjudicadas no tuvieran la obligación jurídica de soportarlo. Es evidente que en ningún caso los empleados públicos tienen el deber de soportar el acoso moral, sexual o discriminatorio vinculado a su relación de servicios con la Administración. Por lo tanto, entiendo que la responsabilidad operaría incluso aunque la Administración hubiera tomado medidas específicas para evitar el acoso, siempre que el daño este pudiera vincularse de algún modo al “funcionamiento” normal o anormal de esta.

¹⁵ Esta responsabilidad deriva de lo previsto en el art. 1903 del Código Civil.